

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis PLS yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di cabang Malang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, dapat disimpulkan bahwa:

1. Program pelatihan yang efektif secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai: kualitas pelatihan yang lebih tinggi menghasilkan peningkatan keterampilan dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja optimal.
2. Pengembangan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui program pengembangan yang terstruktur, pegawai menjadi lebih kompeten dan termotivasi, yang berdampak langsung pada kualitas pekerjaan dan hasil yang lebih baik.
3. Pelatihan yang cocok dengan prinsip budaya organisasi dapat memperkuat budaya tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang mendorong pembelajaran dan inovasi membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan mereka, yang menghasilkan peningkatan kinerja umum.
4. Pengembangan SDM yang selaras dengan budaya organisasi berfungsi sebagai jembatan antara pengembangan individu dan kinerja pegawai. Budaya yang menyokong pengembangan SDM yang tepat akan memperkuat motivasi dan efektivitas kerja pegawai, sehingga memberikan kontribusi pada produktivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **5.2 Saran**

Sebagai hasil dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan perusahaan antara lain:

1. Rekomendasi guna diterapkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang mengenai pelatihan dengan *learning* sebagai kontribusi paling besar. Perusahaan diharapkan mengoptimalkan membangun budaya pembelajaran atau *learning* yang berkelanjutan dengan menyediakan akses

terhadap berbagai program pelatihan, baik internal maupun eksternal, guna meningkatkan keterampilan dan wawasan pegawai. Pengembangan sistem *mentoring* serta *peer learning* dapat menjadi solusi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran kolaboratif, sehingga pegawai dapat terus berkembang secara profesional.

2. Rekomendasi guna diterapkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang mengenai Pengembangan SDM ditemukan bahwa Kepribadian menjadi berkontribusi paling besar. Perusahaan diharapkan menyelenggarakan pelatihan etika kerja dan profesionalisme secara berkala guna meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya menjaga integritas, sikap, etika, dan moralitas dalam lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan perlu menjadi contoh nyata dalam penerapan nilai-nilai integritas, sehingga tercipta budaya kerja yang menjunjung tinggi etika dan kode perilaku yang telah ditetapkan.
3. Rekomendasi guna diterapkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang mengenai Budaya Organisasi dengan *people orientation* memiliki kontribusi paling besar. Perusahaan diharapkan mampu menerapkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan guna memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh anggota organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui diskusi terbuka yang melibatkan berbagai pihak. Selain itu, penguatan kapasitas kepemimpinan sangat diperlukan agar para pemimpin memiliki empati dan kepekaan terhadap kebutuhan serta kesejahteraan pegawai dalam setiap kebijakan yang diterapkan.
4. Rekomendasi guna diterapkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang mengenai kinerja pegawai ditemukan bahwa ketepatan waktu berkontribusi paling besar. Perusahaan diharapkan memperkuat sistem manajemen waktu dan perencanaan kerja yang lebih terstruktur guna memastikan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Pelaksanaan pelatihan terkait efisiensi kerja dan teknik manajemen waktu dapat membantu pegawai dalam mengelola tugas secara lebih efektif. Selain itu, penerapan sistem